



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2009-3060196

Projektnamn Kompetenslyftet	Diarienummer 2009-3060196
--------------------------------	------------------------------

## Slutrapport genomförande

### Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projektets syfte var att motivera de anställda som hade bristfällig grundkompetens att fortbilda sig för att på detta sett stärka deras position på arbetsmarknaden. Ett antal utbildningsbehov identifierades och under projektets gång har deltagarna erbjudits den utbildning de saknade. Alla har inte lyckats hela vägen, men en stor vinst har varit att de har kommit igång med sin kompetensutveckling. Förhoppningen är att denna erfarenhet ska göra att de som inte blev klara under projekttiden, vågar att fortsätta inom vuxenskolors ramar.

### Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Den största ekonomiska satsningen inom projektet var planerad att omfatta kurser i Omvårdnadsprogrammet. Detta blev även fallet även om omfattningen blev mindre än planerat. Problemet har varit att tillsvidareanställda som behöver höja sin gymnsiekompetens inte tillhör någon prioriterad grupp hos komvux och har därför inte blir erbjuden studieplats. Projektets mål var att 57 personer skulle ta denna chans, men endast 40 tackade ja när de inte fick studera på betald arbetstid. Av dessa 40 har nu drygt hälften fullföljt sin utbildning fullt ut, och övriga är en bra bit på väg mot fullgod grundkompetens. Förutom omvårdnadsprogrammet har alla planerade kurser fullföljts utom kursen i flytteknik. Resultatet är att den grupp som tidigare hade stora brister i sin yrkeskompetens nu avsevärt har bättrat på denna.

När det gäller projektets innovativa resultat har denna varit mycket god. Vi hade för avsikt att samarbeta med ISEA och även med NIVO. Båda dessa organisationer har tyvärr fått upphöra med sina verksamheter under projektets gång. I stället har vi samarbetat med Sandvikens kommun och anammat ett arbetssätt de använt sig av i sitt arbete med bemötandefrågor. Detta har en av våra projektledare vidareutvecklat så att förvaltningsledningen nu beslutat att arbetet ska fortgå efter projektets slut så att alla anställda ska få ta del av utbildningen. De som utbildats som cirkelledare har dessutom fått möjlighet att ta uppdrag utanför den egna förvaltningen och fler uppdrag verkar komma i framtiden. Samma koncept har vi nu anammat i dokumentationsutbildningen, och tror att vi på detta sätt har skapat en hållbar situation var kompetensnivån ständigt kommer att lyftas i ett pågående kompetenshöjande arbete på den egna arbetsplatsen. När det gäller strategiskt arbete har arbetet med kompetensutveckling inom EU-projektet varit en del i ett större arbete där en ambition har varit att hitta en gemensam nivå för anställningsbarhet inom alla länets 10 kommuner. Under projekttiden har våra erfarenheter kunnat förmedlas inom detta samarbete som nu kommit så långt att regionen cetrifiserats som Vård- och omsorgscollege. Förutom påverkan på



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2009-3060196

organisationsnivå och regional nivå har projektet varit av stor betydelse för många av deltagarna på individuell nivå. De har känt sig sedda och privilegierade, om många har uttryckt att de fått mersmak och vill fortsätta studera efter projektet nu tagit slut. Dessutom står de flesta avsevärt stärkta i sin position på arbetsmarknaden.

### Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Syftet var att erbjuda de med sämst utbildning möjlighet att fortbilda sig, dels för att stärka deras position på arbetsmarknaden och dels som ett led i arbetet med att höja statusen för yrkeskategorin. Detta har till stora delar lyckats. Kvantitativt har vi lyckats utbilda det planerade antalet deltagare och samtidigt har vi fått en mycket starkare förståelse för att omsorgsycket är ett kvalificerat yrke där utbildning är nödvändigt.

### Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Vissa utbildningar upphandlades på traditionellt sätt. Detta var inte alltid lika lyckat. Särskilt har det funnits många problem kring upphandlingen av omsorgsprogrammet. Först blev upphandlingen överklagad och därför kom vi igång först 10 månader efter projektets start. Sedan visade det sig att Miroi som fått upphandlingen inte kunde leva upp till de löften man givit i upphandlingen. Med facit i hand borde de inte vunnit upphandlingen, men när detta stod klart var det så kort tid kvar av projekttiden att det inte gick att göra om upphandlingsprocessen. Ytterligare en av de andra upphandlingarna, nämligen den i psykiatri, motsvarade inte våra förväntningar. Vi hade tydligt sagt till att upplägget inte fick bli för akademisk utan att uppdraget var att engagera kursdeltagarna så att de kunde ta emot kunskap och sedan ha förutsättningar att använda detta i sin vardag. I övrigt har de upphandlade kurserna väl motsvarat våra förväntningar. Resterande kurser har bedrivits med egna projektledare som kursledare. Detta har blivit mycket lyckat och om vi skulle kört om projektet skulle vi nog i än högre utsträckning använt oss av detta koncept.

### Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Från följande företag upphandlades olika utbildningar: Miroi, Kroppsverkstan, Kompetensutvecklingsinstitutet, Fiberstaden, Adele, Högskolan i Gävle, Landstinget Gävleborg, Spiran, Träningskolan i Hudiksvall, Tecknologen. Desutom har Inköp Gävleborg hjälp till med upphandlingar, Vuxenutbildningen i Hudiksvall har kostnadsfritt hjälp till att ta emot elever som inte klarade distansutbildningen på Miroi, Vård- och Omsorgscollege har fungerat som bollplank i arbetet med höjning av yrkets status, Kommunal har hjälpt till att arbeta fram bättre förutsättningar för de studerande att kombinera sina studier med sitt



arbete. Slutligen har omsorgsförvaltningens ledningsgrupp regelbundet träffats som projektets styrgrupp där olika frågor snabbt har kunnat hitta sina lösningar.

### Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Projektet har genomförts i en starkt kvinnodominerad grupp. Jämställdhetsarbetet har framför allt bedrivits inom ramen för bemötandeutbildningen där olika deltagare diskuterats utifrån olika case. En viktig del i jämställdhetsarbetet har varit vikten av att lyfta yrkets status och att man som anställd i detta kvinnodominerade yrke har skäl att vara stolt över sitt yrke då det i högsta grad numera är ett kvalificerat yrke.

### Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

I bemötandekursen har även tillgänglighetsarbetet varit viktigt. Då de flesta arbetar med människor som på olika sätt har funktionshinder har det blivit många givande diskussioner om hur man som anställd kan hjälpa till att göra vardagssituationerna mer tillgängliga för alla som behöver detta. Även tillgängligheten för kursdeltagarna till alla kurser har vi kunnat tillgodose.

### Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Projektets koppling till Vård- och Omsorgscollege Gävleborg har givit projektet en god regional förankring. På detta vis kommer det arbetet som påbörjats inom det EU-finansierade projektet kunna fortsätta i samma riktning även nu när projektet avslutats.

### Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Vi försökte samarbeta med ISEA, NIVO och Sandvikens kommun, men av olika skäl kunde deras planer inte fortskrida. Spridningen av vårt arbete till A-assistans blev inte som planerat. Det hade just genomförts ett stort lyckat EU-projekt och upplevelsen var att vi befann oss i bakvattnet när det gäller deras projekt. Däremot har vi med vårt utbildningskoncept i bemötande kunnat sälja in detta i andra organisationer. Dels kommer det att genomföras för alla de anställda i Omsorgsförvaltningen som inte varit med i projektet. Dels kommer tre andra förvaltningar köra en anpassad variant av konceptet och dels har Föreningen Staffansgården beställt utbildningskonceptet.

### Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Vi har inte haft någon extern utvärdering i egentlig mening, men nära på. Omsorgens kvalitetsutvecklare som inte har haft någon roll i projektet har under projektets tre sista månader gjort en fristående utvärdering av projektet. Då kvalitetsutvecklaren inte varit inkopplad tidigare har hennes roll inte varit att bidra med stöd för projektledning och projektet som så.

### Egenutvärdering



Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Som huvudansvarig för projektet har jag fortlöpande genomfört en egenutvärdering. Ett viktigt led i detta har varit att ta del av deltagarnas synpunkter, dels fortlöpande genom kursutvärderingar och dels genom att alltid vara tillgänglig för deltagare som velat framföra frågor och synpunkter. Även Kommunal har varit en viktig länk för att bedriva egenutvärderingen. På detta vis har jag kunnat förmedla aktuella rapporter till styrgruppen, och likaså har jag kunnat ge projektledarna coachning i hur de skulle driva arbetet med projektet vidare på ett så framgångsfullt sätt som möjligt.

### **Kommentarer och tips**

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Kravet på upphandling innebär en försvårande aspekt för projekten. Dels är upphandlingsprocessen tidskrävande och dels är det svårt att verkligen få den kvalitet man vill ha. De utbildningar vi kört med egna anställda har varit lyckade. Likaså har flertalet av de upphandlade utbildningarna varit lyckade. För de kurser som inte varit lyckade ser vi just misslyckade upphandlingsprocesser som den främsta orsaken till misslyckandet.

### **Kontaktpersoner**

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Per Iversen, per.iversen@hudiksvall.se 0650-19014, Huvudansvarig för Kompetenslyftet  
Olle Hillström, olle.hillstrom@hudiksvall.se 070-5604503, projektledare och ansvarig för bemötandeutbildningen  
Siv Cavallin, siv.cavallin@hudiksvall.se 0650-19370, projektledare och ansvarig för dokumentationsutbildningen